

# Análisis de la empresa y empresario del S. XIX para futuros emprendedores

**Título:** Análisis de la empresa y empresario del S. XIX para futuros emprendedores. **Target:** Ciclo formativo de grado superior de laboratorio de análisis y control de calidad. **Asignatura/s:** Empresa e Iniciativa emprendedora. **Autor/a/es:** Santiago Quintana Lorite, Licenciado en Derecho.

A lo largo del s. XIX, habría una lucha importante de poderes en la sociedad: por un lado, el poder que recaía en el empresario y, por el otro, los trabajadores. Si bien el Estado combinaba medidas tuitivas con medidas más liberales, ambas partes definían el mercado laboral.

Todo ello, hay que contextualizarlo en una época en la los empresario tenían gran poder sobre los trabajadores, ejerciendo este poder empresarial sobre la jornada laboral, el horario de trabajo o sobre el tiempo de descanso. En general, a los trabajadores les quedaban pocas posibilidades de elección si quería trabajar.

Por tanto, resulta necesario conocer cómo se produjo esta gestión del trabajo por parte de los empresarios para así poder extrapolarlo a los trabajadores y, en concreto a los emprendedores.

Resulta vital para todo futuro empresario conocer cómo ha evolucionado la actividad empresario y la labor tan importante que desempeña el empresario, no como titular del poder directivo, sino como innovador en la elaboración de productos empresariales.

## LA GESTIÓN DEL TRABAJO EN LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL



### La empresa en la revolución industrial

A medida en que los aspirantes a empresarios se multiplicaban, hizo falta un sentido de beneficio en la distribución, la producción y el trabajo, y todo ello desembocaría en la necesaria creación de la empresa.

La gestión empresarial se consiguió tras reiterados ensayos en los que se imitaban las decisiones acertadas y se desechaban las erróneas.

Quizás, lo más difícil para el empresario fue saber adecuar el volumen de producción a unos mercados caracterizados por la heterogeneidad de la demanda. La estructura social de cada país aportaba elementos que condicionaban las estrategias empresariales.

El principal riesgo era el producir más de lo que pudiera venderse. Los más inteligentes comerciantes o fabricantes limitaron voluntariamente su capacidad productiva. De esta manera, se conseguía:

- No malgastar capitales que pudieran ser útiles en otros negocios
- Reducir el coste unitario de los bienes producidos, con lo que obtenían ventajas frente a los competidores.

A pesar de ello, las fuentes de financiación siguieron siendo las tradicionales: el ahorro familiar, el descuento de letras, o el crédito obtenido en la propia comunidad.

En todas partes, las grandes fábricas con más de quinientos obreros eran muy raras. La experiencia aconsejaba a los empresarios no traspasar un número óptimo de empleados que variaba en función del sector y que era muy similar en todos los países industrializados.

Solo en lugares aislados o sin tradición industrial, la empresa adquirió una mayor dimensión al verse obligada a internacionalizar el suministro de insumos y servicios. En estos casos, el exceso de inversión para mercados excesivamente estrechos y flexibles era la causa fundamental de la ruina.

La existencia de fábricas, talleres y unidades de producción domésticas no sólo era un signo de atraso sino que constituyó un seguro de vida para el propio capital industrial.

La red de empresas locales se esforzaba por que cada empresa se especializara en un producto y en un segmento de la demanda, y que todas juntas, aún compitiendo entre sí, monopolizaran un sector industrial frente a otras localidades, regiones o países.

### **Estrategias empresariales y relaciones de empleo**

Los empresarios del siglo XIX diseñaron estrategias para obtener mano de obra abundante, barata y eficiente. Estas estrategias difirieron de una empresa a otra en función del tamaño, de su estructura jerárquica, de la naturaleza de sus mercados y del contexto socio-cultural en el que se desenvolvía.

La primera preocupación fue la de conservar la mano de obra; es decir, que el trabajo se transformara en un insumo abundante. Unos autores señalan que el crecimiento demográfico y la desaparición de las manufacturas rurales proporcionaron mano de obra.

Muchas empresas obtuvieron la mano de obra que necesitaban porque el capital acudió allí donde aquella se encontraba. La terminación de los productos quedaba para los hombres en talleres urbanos, mientras que las mujeres y los niños se dedicaban a la hilatura y a los trabajos más toscos en el medio rural.

Las empresas sacaban ventajas de una cultura en la que la familia constituía la unidad de producción, frente a la cual se situaba el padre o el varón adulto.

Ello ocasionaría la aparición de la figura del patriarcado, para obtener abundante mano de obra. El padre funcionaba como un subcontratista que se comprometía con el empresario una determinada cantidad de labor, corriendo de su cuenta la búsqueda de la mano de obra, especialmente obreros no cualificados, mujeres o niños.

Sin embargo, no siempre se ofrecían salarios atractivos o se introducían máquinas para sustituir fuerza de trabajo.

### **Reproducción y estabilidad de la fuerza de trabajo**

Lo realmente difícil, una vez reclutada la mano de obra, era retenerla.

Si los salarios sirvieron en momentos críticos para atraer mano de obra, también hubieran podido servir para conservarla; sin embargo, los empresarios no utilizaron esta alternativa por diversas razones:

- Escaso valor que el dinero tenía todavía en la cultura de algunas comunidades
- Los altos salarios implicaban problemas de costes y distribución de beneficios
- Resolvían el problema de atraer fuerza de trabajo pero no el problema de su retención
- Los salarios no retenían al trabajador sino que servían para proporcionarles aún más independencia.

Las formas que se usaron para conseguir retener a los trabajadores fueron variadas:

- Sustituir la mano de obra experta por máquinas. Para que la máquina fuera rentable era necesario que la demanda de los productos tuviera un nivel aceptable y que el número de fabricantes no fuera excesivo.
- La habilidad por crear y estabilizar eficientes mercados laborales de trabajo. Para conseguirlo, las empresas se beneficiaron de una doble ventaja: a) que la mano de obra fluyera de un taller a otro en función de las puntuales necesidades de cada empresario, dotando al mercado de la flexibilidad imprescindible en mercados volátiles, b) la impagable ventaja de que los especialistas no migraran a otros lugares.

En el caso de las minas o en factorías, una forma efectiva de conservar la fuerza de trabajo fue la paternidad con los trabajadores. Por paternalismo se entiende una actitud obsequiosa por parte del patrono que se materializa en diversas prestaciones extra-salariales a cambio de lealtad y obediencia por parte del obrero. Lo que perseguía al paternalismo era la estabilización y reproducción de la fuerza de trabajo. Para conseguirlo, la empresa proveía a sus trabajadores de viviendas, escuelas, iglesias... mientras les inculcaba valores de gratitud y dependencia.

Por el contrario, en la misma época, en otras partes del mundo, otros empleadores no tenían especial interés en conservar a sus trabajadores. Eso ocurría en sectores y empresas que fabricaban productos de baja calidad destinada a un público de escaso poder adquisitivo.

Hubo muchos momentos en los que el empleador necesitó flexibilizar las relaciones de empleo. En líneas generales, las pequeñas empresas afrontaron las fases depresivas del ciclo económico manteniendo la plantilla, pero reduciendo los salarios de los trabajadores; por el contrario, en las grandes empresas prefirieron mantener los salarios pero reducir el número de horas y días trabajados o, en última instancia, el número de trabajadores.

### **La gestión de la producción**

No bastaba con contratar y retener a los obreros, los empleadores necesitaban que éstos ofrecieran buenos rendimientos.

Las estrategias empleadas para la consecución de un “buen trabajo” se repartían entre aplicar o no aplicar tecnología, imponer la disciplina o aceptar la autonomía funcional de los trabajadores; dividir el trabajo e individualizar las responsabilidades o fomentar sistemas polivalentes y de cooperación entre obreros; pagar según mercado o mediante jornales y salarios de eficiencia.

La elección entre las distintas opciones dependía de las circunstancias externas e internas de la empresa como de la naturaleza de los mercados de mercancías, el tamaño y la proyección de la firma, la situación del mercado de trabajo y el mercado institucional de las relaciones laborales.

El grado de fortaleza de las sociedades obreras condicionó la decisión de los patronos en el sentido de emplear métodos coactivos o conceder una mayor autonomía funcional a sus empleados. Por autonomía funcional se entiende la capacidad del trabajador para disponer a discreción del tiempo de trabajo, organizar los ritmos y pautas, contratar a sus ayudantes y, en general, controlar el proceso de producción.

Las empresas que abastecían mercados reducidos y heterogéneos solían depender de la mano de obra artesana y, por tanto, aceptaban las condiciones.

### **¿Por qué triunfaron las factorías?**

Desde mediados del XIX proliferaron las fábricas.

El neoclasicismo económico entiende que la fábrica nació y se impuso finalmente porque resultó ser la manera más eficiente y rentable de satisfacer mercados de demanda. En ese contexto, los fabricantes quisieron aprovechar esa contingencia aumentando el tamaño de las instalaciones y concentrando la mano de obra.

El predominio de las fábricas es el resultado de una estrategia empresarial conducente a ahorrar costes laborales y de transacción. Desde este punto de vista, las ventajas de las fábricas venían dadas por la instauración de métodos y culturas del trabajo que permitían abaratar esos costes y resolver

problemas cada vez más complejos. En ese sentido, la fábrica aportaba indudables ventajas sobre los tradicionales métodos artesanales.

La factoría fue un compendio de métodos, valores y jerarquías destinado a explicitar la superioridad del capital sobre el trabajo, o lo que es lo mismo, destinado a desarrollar en favor de la empresa la relación entre poder y beneficio.

El mecanismo más eficaz para la obtención de valores fue el empleo de normas rígidas de control del tiempo en el puesto de trabajo. En la moderna industria la disciplina horaria tenía como objetivo conseguir la constancia y la continuidad necesaria para satisfacer mercados crecientes. Para el empresario era de vital importancia modificar el viejo concepto de trabajo en el que el obrero aparecía como un vendedor de sus propias habilidades y cobraba en función de las piezas o tareas realizadas, para pasar a otro donde el salario se midiera por el tiempo empleado en realizarlas. La diferencia era decisiva: el control del tiempo constituía la fuente principal de las plusvalías.

El interés de los empresarios por fijar y alargar la jornada de trabajo fue contrarrestado por un movimiento por parte de las sociedades obreras. El resultado de esas disputas fue el establecimiento de procedimientos de negociación que concluyeron en acuerdos de la jornada de nueve horas y el descanso a mediodía del sábado. Sin embargo, los empresarios pudieron programar el trabajo en aras a la obtención de mayores rendimientos y beneficios.

La disciplina no fue posible obtenerla sin que las instituciones el gobierno, la escuela o la Iglesia contribuyeran con sus eficaces mecanismos de contribución social.

Entre los métodos “positivos” de obtención de disciplina estuvo pagar según resultados o indicar el salario a los rendimientos laborales. Bonificaciones, pluses, premios, destajos, salarios de eficiencia...en definitiva, que movieron al obrero a trabajar más a cambio de mejor salario. Los salarios de eficiencia tenían una ventaja: producir al trabajador la sensación de que sus ingresos dependían de su propio esfuerzo. Los trabajadores que querían ganar más se sometían a los ritmos impuestos y a la disciplina.

Sin embargo, no todos los empresarios ni todos los trabajadores encontraron que el trabajo de eficiencia fuera no tan eficiente ni tan conveniente. Los empleadores albergaban serias dudas sobre si el rendimiento de los obreros era el máximo que podían obtener por su dinero. Los trabajadores, por su parte, se sentían muchas veces defraudados o engañados en la medición de su rendimiento.

## **LA FIGURA DEL EMPRESARIO: SCHUMPETER**

La figura del empresario ha variado a lo largo de la Historia, llegando a un concepto actual en el que empresario va unido obligatoriamente a empresa.

Ha habido distintos autores que han definido el papel del empresario en la empresa, tales como Cantillon, que entendía al empresario como un intermediario que se encargaba de la compra de los inputs para someterlos a un proceso productivo y obtener unos outputs a un precio determinado por el mercado; también lo definió Say, determinándolo como la persona que combina los distintos factores, activos y pasivos, dentro de una empresa.

Finalmente, destacaría Schumpeter, que entendería al empresario como aquella persona de la que dependen los beneficios, ya que los ingresos son igual al coste de la empresa más salario, existiendo un equilibrio entre ambos sumandos.

El mercado ofrece a la venta unos productos, ingresos, los cuales únicamente cubren los costes de producción (local, maquinaria, empleados...), por lo que habrá un equilibrio igual a 0 entre ambos factores.

$$(\text{Ingresos} = \text{coste de producción} + \text{salario empleados}) = 0$$

Ante esto, el empresario o directivo, desea que los ingresos sean mayores a los costes para obtener él mismo un beneficio, recompensa o retribución y así se romperá en equilibrio.

$$(\text{Ingresos} = \text{coste producción} + \text{salario} + \text{beneficio extraordinario}) \neq 0$$

Este equilibrio únicamente se podrá romper cuando el empresario intervenga con una innovación, la cual romperá el equilibrio entre ingresos y costes ya que, debido a esa innovación, aumentarán los ingresos porque la empresa estará en un monopolio mercantil temporal, del cual se beneficiará extraordinariamente durante un tiempo hasta que otros empresarios lo imiten. De ese beneficio temporal obtendrá su remuneración añadida el empresario.

En ese momento en el que otros empresarios no innovadores lo imiten, se volverá a producir el equilibrio del que se partió inicialmente.

Schumpeter, por tanto, distingue tres fases:

- invención: creación de nuevos productos.
- innovación: aplicación al mercado de esos nuevos productos.
- imitación: esos nuevos productos son adoptados por otros empresarios no innovadores.

El sueldo añadido que reciba el empresario será la recompensa por haber inventado e innovado. ●

#### Bibliografía

- Alonso, M. (1987) De la servidumbre al contrato de trabajo. Madrid: Tecnos
- Alemán, F. y Castán, S. (1997). Del trabajo como hecho social al contrato de trabajo como realidad normativa. Un apunte histórico-romanístico. Madrid: editorial Dykinson
- Montoya, A. (2008). Derecho del trabajo. Madrid: editorial Tecnos
- Monereo, J.L. (2008). Manual de Derecho del Trabajo. Granada: editorial Comares